

# 大六全面人格测验™

## 招聘甄选报告

XXX 先生

测试账号：NG9320533

测试时间：2024年08月27日

测试项目：报告样例测试



## 测验介绍

### 测验内容

大六全面人格测验，是由北京中测开元人才测评技术中心开发的标准化测验。测验以大六人格模型为理论基础，构建出六个测评维度及二十七个子维度，对受测者的人格倾向进行量化与分析，全面细致地绘制受测者的职业人格剖面，了解其在工作中的行为偏好或优劣势。

维度	子维度
宜人性	信任、同理心、助人、耐心平和
尽责性	成就动机、审慎、条理性、责任感
外向性	乐群、支配、自我效能、活力、表现
诚实谦逊	诚实、谦虚、公平、内省
神经质	焦虑、抑郁、敏感、冲动易怒、脆弱、依赖
开放性	好奇、审辩、灵活、创造

### 适用场景

大量研究已经证明，人格对人在组织中的行为表现具有较高的解释力，与工作绩效存在广泛相关。人格测验可用于组织的招聘选拔、岗位安置中，也可用于组织内部的人才盘点和培训。

### 注意事项

- 本报告是根据本次的作答得出的，参测者当前的反应可能会根据时间和经验发生变化，本报告的有效期为12个月，请合理参考和使用；
- 本报告结果根据参测者的自我评价生成，其在作答过程中受到干扰可能会影响报告有效性；
- 本报告可用于对个体未来工作表现进行预测，但要同时考虑工作环境及其他因素的共同作用。

## 报告内容

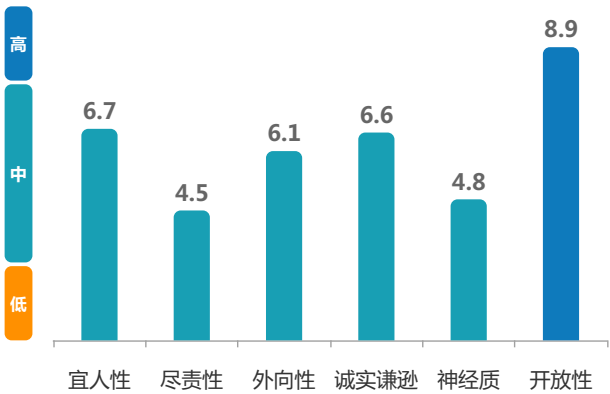
结果概览	1
人格剖析图	2
岗位匹配度	3
附录：自评迫选得分差异概览表	9
附录：五类岗位主要职责概览表	10
答题过程数据	11

## 结果概览

### 整体人格特点

通过XXX的作答结果，其人格特点概括如下：

- **宜人性（6.7）**：不会过分怀疑他人，发生分歧时也会尽量避免冲突，有时能够体谅他人的想法和感受，必要时会为他人提供帮助。
- **尽责性（4.5）**：愿为达成一定的工作成果付出努力，但不会投入太多精力，工作中有一定计划性，但处理具体事务时经常马虎，很少关注细节。
- **外向性（6.1）**：愿意和他人愉快友好地相处，能够以良好的状态投入到工作中，大多数情况下都对自己很有信心，但不会过分张扬自己的成就，在团队没有领导的情况下，可承担起领导者角色。
- **诚实谦逊（6.6）**：诚实待人，但也能接受善意的谎言，较为谦逊，但也不羞于肯定自己，处理事物时尽量公正，避免偏袒，具备一定程度的自我认知和自我调整意识。
- **神经质（4.8）**：有时乐观，有时被消极情绪困扰、感到一定紧张或担忧，能独立完成工作，但有时也需要他人的协助。能凭借顽强的意志力克服难关，对外界评价保持一定敏感性，但不会多虑，偶尔会有冲动行事的情况。
- **开放性（8.9）**：热爱探索新事物，想象力丰富，面对问题时会积极提出新观点或创新方案，喜欢运用理论框架深入思考问题，并根据实际情况做出一定调整。

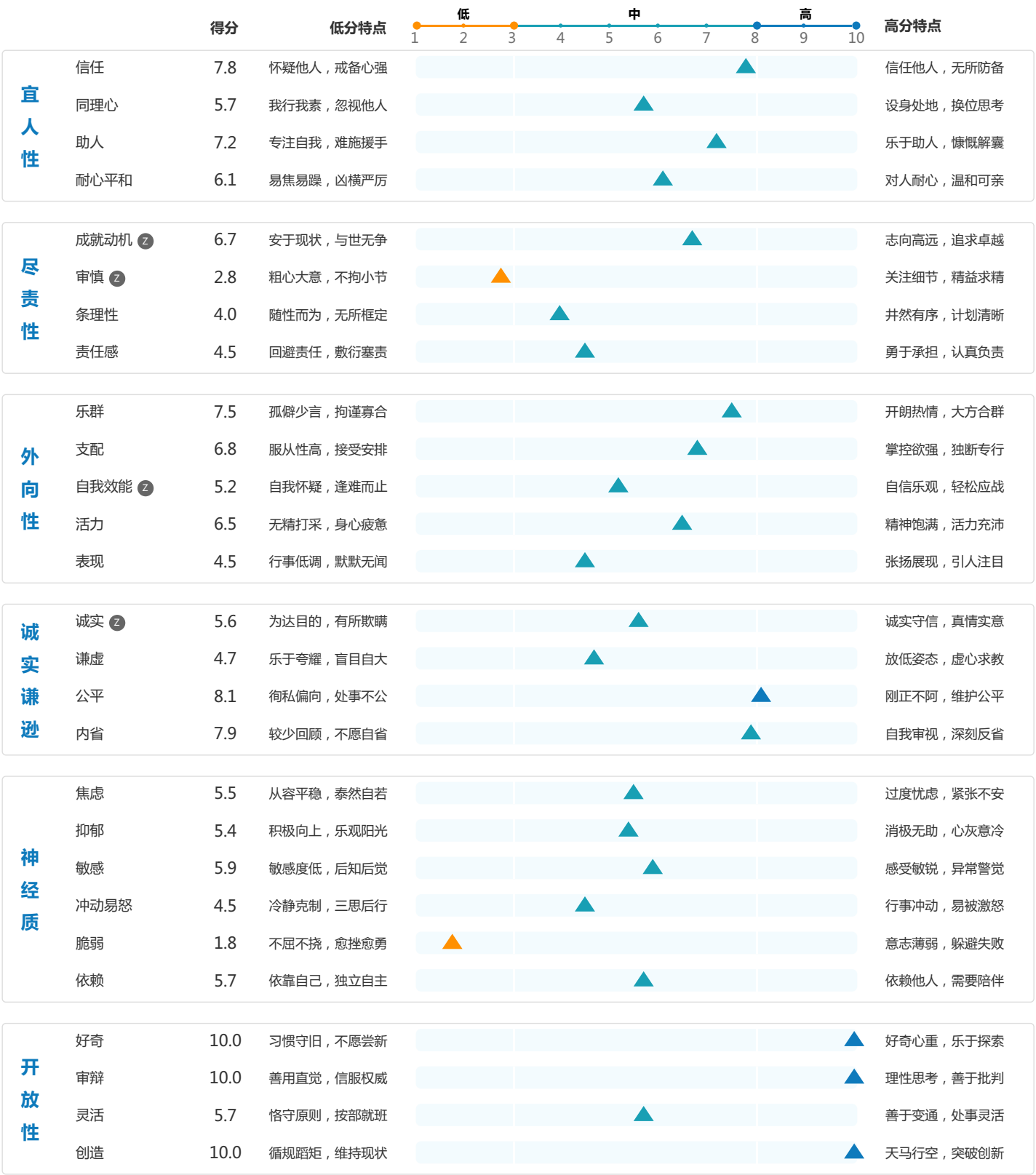


### 岗位匹配度

XXX在五类岗位的匹配情况如下：

	市场营销类	财务法务类	通用职能类	产品研发类	技术开发类
匹配程度	54%	32%	27%	92%	37%
推荐等级	待考察	待考察	不推荐	非常推荐	待考察

人格剖析图



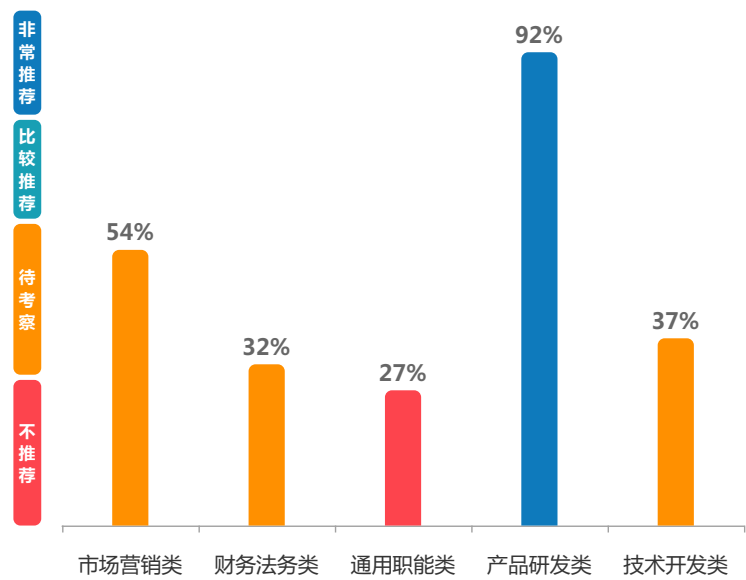
注：测试同时采用了自评与迫选的方式，当两者的分数差异过大（>3分）时，会在维度边呈现出来：呈现 z 时，表示在该维度上，参测者的自评分数高于迫选分数；呈现 p 时，表示在该维度上，参测者的迫选分数高于自评分数。具体含义请参考《附录：自评迫选得分差异概览表》

## 岗位匹配度

人与岗位的匹配程度对组织绩效和员工个人发展都非常重要。人格是个体在先天遗传和后天环境影响下形成的稳定一致的心理特性，不同岗位的工作绩效与不同的人格特质有关联。本报告对常见的五类岗位：市场营销类、财务法务类、通用职能类、产品研发类以及技术开发类进行人格画像，并根据作答者的人格测验分数得出岗位匹配程度，可为组织决策提供丰富的信息。

### 整体推荐概览

XXX在各岗位的匹配程度如下：



- 1、上图表明了XXX在五类岗位上的匹配程度，五类岗位的主要职责请参考附录：五类岗位主要职责概览表；
- 2、各岗位匹配程度及对应推荐等级如下图：

颜色	推荐等级	匹配程度	含义
<div></div>	非常推荐	80%-95%	在该岗位的匹配程度比较高，整体推荐等级为非常推荐
<div></div>	比较推荐	60%-79%	在该岗位的匹配程度为中等，整体推荐等级为比较推荐
<div></div>	待考察	30%-59%	在该岗位的匹配程度比较低，整体推荐等级为待考察
<div></div>	不推荐	5%-29%	在该岗位的匹配程度非常低，整体推荐等级为不推荐

市场营销类详细匹配结果

市场营销类			
匹配程度	54%	推荐等级	待考察
典型岗位	市场营销专员、市场调研员、销售代表、业务经理		

行为表现与面试建议

基于XXX的作答结果，其在市场营销类岗位预测源的匹配程度及行为表现如下：

预测源	得分	行为表现	匹配程度		
			低	中	高
自我效能	5.2	对自身价值较为认可，大多数情况下都能积极应对挑战	<div></div>	<div></div>	<div></div>
成就动机	6.7	有一定的事业追求，但不会挑战高难度的工作任务	<div></div>	<div></div>	<div></div>
灵活	5.7	面对外部变化有一定的适应能力，需要一些时间去调整应对	<div></div>	<div></div>	<div></div>
活力	6.5	工作中能保持良好的精神状态，按计划推进工作	<div></div>	<div></div>	<div></div>
同理心	5.7	愿意基本了解客户的感受和需求，但可能不够深入全面	<div></div>	<div></div>	<div></div>
乐群	7.5	能够与现有客户维持稳定的关系，但在拓展客户方面进展平缓	<div></div>	<div></div>	<div></div>
好奇	10.0	乐于探索，对行业动态保持高度的好奇心和敏锐度	<div></div>	<div></div>	<div></div>
支配	6.8	能够对他人产生一定的影响，也愿意听取他人的意见	<div></div>	<div></div>	<div></div>
依赖 <sup>N</sup>	5.7	在有需要时会寻求他人的帮助，但不会过度依赖	<div></div>	<div></div>	<div></div>

注：<sup>N</sup>为负向预测源。

面试建议

自我效能

请分享一个你在以往工作或生活中克服困难的经历。

追问：

- ①当时遇到了什么困难？
- ②面对困难你当时心态如何？
- ③为了克服困难你都做了哪些努力？
- ④最后结果如何？

依赖

请分享一个你独立自主完成某项工作或任务的事例。

追问：

- ①当时具体是什么事情？
- ②过程中你有遇到什么困难吗？是否有寻求他人的帮助？
- ③最后的结果如何？

灵活

请分享一个你打破原有规则或流程，灵活处理事情的经历。

追问：

- ①当时具体是什么事情？
- ②你是怎么考虑的？
- ③你是如何进行变通的？过程中有遇到什么阻碍吗？
- ④最后这件事情结果如何？

财务法务类详细匹配结果

财务法务类			
匹配程度	32%	推荐等级	待考察
典型岗位	出纳、会计、财务专员、法务专员、合同管理员		

行为表现与面试建议

基于XXX的作答结果，其在财务法务类岗位预测源的匹配程度及行为表现如下：

预测源	得分	行为表现	匹配程度		
			低	中	高
审慎	2.8	做事不够严谨，可能会因为疏忽而犯错或遗漏信息	<div></div>	<div></div>	<div></div>
条理性	4.0	工作有大致的方向和目标，但可能缺乏详细的计划和步骤	<div></div>	<div></div>	<div></div>
责任感	4.5	能够完成自己的本职工作，也会尽量兑现自己的承诺	<div></div>	<div></div>	<div></div>
公平	8.1	有强烈的公平意识，对待人物、事物客观公正	<div></div>	<div></div>	<div></div>
灵活 <sup>N</sup>	5.7	大多数情况下都能遵守规则，偶尔会因外界压力等放松规定	<div></div>	<div></div>	<div></div>
审辩	10.0	工作中勇于提出质疑，会经过深入分析后再得出结论	<div></div>	<div></div>	<div></div>
耐心平和	6.1	通常能够耐心处理工作，偶尔会在一些细节上有不耐烦	<div></div>	<div></div>	<div></div>
诚实	5.6	尽量按照诚信守则办事，但有时会有所隐瞒	<div></div>	<div></div>	<div></div>

注：<sup>N</sup>为负向预测源。

面试建议

审慎

请分享一次你觉察到他人没有注意的细节，从而避免不必要失误的经历。

追问：

- ①当时具体是什么事情？
- ②你是怎么发现这个细节的？
- ③你是如何纠正这个失误的？
- ④这次经历对你有什么影响？

条理性

请结合自身经历，讲述一下你在面对大量任务时会如何开展工作。

追问：

- ①你如何规划工作？
- ②你是怎么确定各项任务的优先级？
- ③如果计划被打乱你会如何应对？

责任感

请描述一个你在工作中犯错误的事例。

追问：

- ①当时具体是什么事情？
- ②你是如何发现错误的？
- ③你都采取了哪些措施纠正或弥补这个错误？
- ④最后的结果如何？

通用职能类详细匹配结果

通用职能类			
匹配程度	27%	推荐等级	不推荐
典型岗位	行政专员、招聘专员、人力资源专员		

行为表现与面试建议

基于XXX的作答结果，其在通用职能类岗位预测源的匹配程度及行为表现如下：

预测源	得分	行为表现	匹配程度		
			低	中	高
耐心平和	6.1	一般情况下对待他人有耐心，很少烦躁或发脾气	<div></div>	<div></div>	<div></div>
条理性	4.0	通常可以按计划进行工作，但偶尔会因其他因素改变计划或延期	<div></div>	<div></div>	<div></div>
责任感	4.5	基本可以按要求履行自己的职责，偶有懈怠	<div></div>	<div></div>	<div></div>
助人	7.2	当他人提出明确需求时，可以提供必要的帮助	<div></div>	<div></div>	<div></div>
同理心	5.7	多数情况下可以理解他人的情绪、态度变化背后的原因	<div></div>	<div></div>	<div></div>
审慎	2.8	工作中不够严谨，考虑欠缺周全，可能会在细节上出差错	<div></div>	<div></div>	<div></div>
乐群	7.5	对他人既不孤僻也不过分热情，不排斥与人互动较多的工作	<div></div>	<div></div>	<div></div>
焦虑 <sup>N</sup>	5.5	压力较大时可能会有些焦虑，但能够较快平复情绪，投入到工作中	<div></div>	<div></div>	<div></div>
冲动易怒 <sup>N</sup>	4.5	在面对矛盾冲突时会感到愤怒，但通常能克制情绪，避免冲动行事	<div></div>	<div></div>	<div></div>

注：<sup>N</sup>为负向预测源。

面试建议

审慎

请回忆你在过往学习/工作中做过的一项比较细致的工作。

追问：

- ①这个工作有什么要求？
- ②哪些环节容易出错？
- ③你当时是如何做的？
- ④最后结果如何？

条理性

请分享你在学习/工作中做过的一项复杂繁琐的任务，当时你是如何做的？

追问：

- ①你在这个任务中是什么角色？
- ②你如何做计划？
- ③执行过程中有哪些意外？
- ④你是如何处理的？
- ⑤结果如何？

责任感

请回忆这样一次经历，你主导的某项工作推动缓慢，当时你是如何做的？

追问：

- ①简单介绍一下任务的背景。
- ②面临这种情况，你具体做了哪些事情？
- ③最后结果如何？



产品研发类详细匹配结果

产品研发类			
匹配程度	92%	推荐等级	非常推荐
典型岗位	产品经理、产品研发专员、研发工程师		

行为表现与面试建议

基于XXX的作答结果，其在产品研发类岗位预测源的匹配程度及行为表现如下：

预测源	得分	行为表现	匹配程度		
			低	中	高
创造	10.0	喜欢开创性的工作，愿意不断提出新想法，创造出全新的事物	<div></div>	<div></div>	<div></div>
成就动机	6.7	相比于高难度的工作任务，更喜欢稳健和实际的工作目标	<div></div>	<div></div>	<div></div>
审辩	10.0	喜欢深入、系统地思考问题，总结提炼信息，发现问题的关键	<div></div>	<div></div>	<div></div>
好奇	10.0	好奇心较强，喜欢探索未知领域、尝试新鲜事物	<div></div>	<div></div>	<div></div>
责任感	4.5	有一定的责任意识，但当工作压力较大时也可能松懈	<div></div>	<div></div>	<div></div>
条理性	4.0	通常会按计划完工，有时目标不够清晰，偶尔出现延误	<div></div>	<div></div>	<div></div>
内省	7.9	不定期自我反思，能从错误中学习，但可能重复犯错	<div></div>	<div></div>	<div></div>
脆弱 <sup>N</sup>	1.8	愿意迎接挑战，乐于在挫折中成长，将压力转为动力	<div></div>	<div></div>	<div></div>
依赖 <sup>N</sup>	5.7	能独立工作，偶尔需要指导，遇到难题时愿意寻求帮助	<div></div>	<div></div>	<div></div>
支配	6.8	能发挥一定团队领导力，也能作为支持者，去推动项目	<div></div>	<div></div>	<div></div>

注：<sup>N</sup>为负向预测源。

面试建议

条理性

请分享一个你组织过的复杂项目或任务的经历。

追问：

- ①当时任务背景是怎样的？
- ②请详细说说你完成这个任务的过程，复杂在哪？
- ③过程中有关的工作计划、步骤、优先级等，你是怎么考虑的？
- ④最后结果怎么样？

责任感

请回忆这样一次经历，你主导的某项工作时间紧、任务重，你是如何做的？

追问：

- ①简单介绍一下任务的背景。
- ②你当时具体做了哪些事情？
- ③最后结果如何？

依赖

请分享一个由你独自完成某项任务的经历。

追问：

- ①当时任务的背景是怎样的？
- ②你是如何独自完成这项任务的，采取了哪些措施？
- ③过程中有没有向领导或其他同事求助的时候，他们给了你怎样的支持？
- ④最后的结果怎么样？

技术开发类详细匹配结果

技术开发类			
匹配程度	37%	推荐等级	待考察
典型岗位	软件开发工程师、技术工程师、测试工程师、电子工程师、机械工程师		

行为表现与面试建议

基于XXX的作答结果，其在技术开发类岗位预测源的匹配程度及行为表现如下：

预测源	得分	行为表现	匹配程度		
			低	中	高
审慎	2.8	不太注重细节，容易急于求成，缺乏充分考虑和分析	<div></div>	<div></div>	<div></div>
条理性	4.0	通常会按计划完工，有时目标不够清晰，偶尔出现延误	<div></div>	<div></div>	<div></div>
成就动机	6.7	对工作有一定兴趣和热情，但不会过度追求个人成就	<div></div>	<div></div>	<div></div>
创造	10.0	敢于尝试全新技术或方法，常常提出新颖的解决方案	<div></div>	<div></div>	<div></div>
责任感	4.5	能较好完成分配的任务，但质量上可能存在一些小问题	<div></div>	<div></div>	<div></div>
脆弱 N	1.8	愿意迎接挑战，乐于在挫折中成长，将压力转为动力	<div></div>	<div></div>	<div></div>
依赖 N	5.7	能独立工作，偶尔需要指导，遇到难题时愿意寻求帮助	<div></div>	<div></div>	<div></div>
谦虚	4.7	能肯定到自身价值，也能认识到局限，不会过度谦卑	<div></div>	<div></div>	<div></div>
内省	7.9	不定期自我反思，能从错误中学习，但可能重复犯错	<div></div>	<div></div>	<div></div>
同理心	5.7	能从用户角度考虑问题，对于不同见解能保持尊重	<div></div>	<div></div>	<div></div>

注：N 为负向预测源。

面试建议

审慎

你是否曾接手过细节要求很高的任务？请分享一下。

追问：

- ①当时任务的背景是怎样的？
- ②面对这个任务，你是怎么做的？
- ③最容易出问题的地方是什么，你是如何应对的？
- ④最后结果怎么样？

条理性

请分享一个你组织过复杂项目或任务的经历。

追问：

- ①当时任务的背景是怎样的？
- ②请详细说说你完成这个任务的过程，复杂在哪？
- ③过程中有关的工作计划、步骤、优先级等，你是怎么考虑的？
- ④最后结果怎么样？

责任感

请分享一个你接手的时间紧任务又繁多的经历。

追问：

- ①当时任务的要求是怎样的？
- ②面对这样的任务你是怎么做的？
- ③容易出现纰漏吗？你是怎么应对的？
- ④最后结果的质量怎么样？

附录：自评迫选得分差异概览表

维度	性格分数	Z-9点自评分数	P-迫选分数	Z和P差值	差异方向
成就动机	6.7	8.6	4.3	4.3	Z>P
审慎	2.8	4.8	1	3.8	Z>P
自我效能	5.2	6.4	2.9	3.5	Z>P
诚实	5.6	6.8	3.4	3.4	Z>P

说明：以上呈现了自评分数（Z）和迫选分数（P）差值较大的情况。如果作答者在某维度上的自评和迫选分数相差3分以上，可能反映了作答者受社会称许性的影响，也可能反映了作答者的自我批评。其中：

（1）如果是Z>P，存在自我夸大的可能。参测者在自评中的评价更高，而当面对该维度与其他维度排名时，参测者对该维度的评价相对较低。这意味着当没有压力或约束时，他们的行为会更像自评描述的那样，而当压力较大或约束较多时，行为会更趋近迫选的水平。

（2）如果是P>Z，存在自我批评的可能。参测者对某维度的自评低于迫选中的排名，表现得对某维度过于谦虚。这表示参测者低估了自己在该维度的真实水平，但事实上有事例证明其表现水平并不差，如果给予其更多挑战，帮助建立信心，会收获比预期更好的表现。如果P>Z的情况发生在神经质的维度上，则需注意察觉参测者的隐藏情绪状态。

附录：五类岗位主要职责概览表

岗位类别	主要职责
市场营销类	<div><div>1. 制定营销策略，策划组织市场活动，提升品牌推广度</div><div>2. 数字化营销，利用多种渠道进行推广宣传</div><div>3. 开发拓展新客户资源、维护客户关系</div><div>4. 分析客户需求，协调内外部资源，促成交易，并签订合同</div><div>5. 收集市场信息与竞争对手动态，分析市场与销售数据，捕捉市场潜在需求</div></div>
财务法务类	<div><div>1. 负责日常财务管理，包括预算编制、成本核算、凭证审核与录入等</div><div>2. 负责组织的税务申报工作，管理并监控各项资金的流动与运作</div><div>3. 负责日常法律事务的处理，包括法律咨询、合同审查与起草等</div><div>4. 对组织的各项经济活动进行风险评估，提出防控措施</div><div>5. 负责组织的知识产权的申请、维护与管理，维护组织的合法权益</div></div>
通用职能类	<div><div>1. 负责日常行政事务管理，如文件收发、办公环境维护、设备采购与管理等</div><div>2. 对外进行接待与外联，对内提供信息传达、支持其他部门的工作</div><div>3. 维护组织内部管理制度，监督执行情况，保障组织安全稳定运转</div><div>4. 根据组织的需求进行人员招聘与后续岗位配置</div><div>5. 维护良好的员工关系，对员工绩效进行考核与管理</div><div>6. 规划组织员工参与培训，为其职业发展提供支持</div></div>
产品研发类	<div><div>1. 定期进行市场调研，收集用户反馈，满足市场需求</div><div>2. 根据产品设计与规划，开发具体实现方案，确保产品功能完善</div><div>3. 参与产品原型制作与测试工作，及时发现并修复问题</div><div>4. 根据用户反馈和市场变化，持续对产品进行迭代优化</div><div>5. 关注行业动态，预见未来发展趋势，推动产品的创新和升级</div></div>
技术开发类	<div><div>1. 理解分析业务需求，根据需求设计系统架构，开发功能模块</div><div>2. 对产品进行测试与调试，确保产品符合标准与客户需求</div><div>3. 监控系统或设备的运行状态，主动识别并及时修复相关技术难题</div><div>4. 定期进行性能优化与故障排查，保障系统或设备稳定运行</div><div>5. 不断学习新技术并在实践中应用，提升技术竞争力和创新力</div></div>

答题过程数据

正常异常

作答指标	参考标准	作答数据	有效性判定
作答时间	不少于12分钟	1小时14分17秒	正常
作答完整性	不低于90%	100%	正常
作答一致性	得分在1-10分之间，分数越低作答一致性越低	5	正常

结论：从参测者的作答情况来看，各项作答数据都在正常范围，测试结果正常。



**大六全面人格测验™** 由 **北师大人事与组织心理实验室** 提供专业人才测验技术支持。



请在具有心理学学历背景或者受过心理测验相关培训认证的专业人士指导下使用。



未经授权许可，其他任何个人或机构不得以任何形式使用本测验报告，包括但不限于：剽窃题目或报告、擅自复印题目或报告、非法使用、擅自许可他人使用或擅自转让。以上行为都违反《中华人民共和国著作权法》，一经发现，我们将保留追求法律责任的权利。